



61, rue Pierre Cazeneuve / 31200 Toulouse / Téléphone : 05 34 42 23 00 - Télécopie : 05 61 47 21 07 - Email : unml@wanadoo.fr

Secrétariat de la C.C.N de la Branche
Professionnelle Missions Locales et PAIO

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LA BRANCHE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO

Entre :

- **L'UNML** : Union Nationale des Missions Locales et PAIO et des Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle
- **Les organisations syndicales de salariés:**
 - **CFDT**
 - Fédération PSTE : Fédération de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi
 - SYNAMI : Syndicat National des Métiers de l'Insertion
 - **CFE / CGC**
 - FFASS : Fédération Française Santé et Action Sociale
 - **CFTC**
 - Fédération PSE : Fédération de la Protection Sociale et de l'Emploi
 - **CGT**
 - FNPOS : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux
 - UGICT : Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
 - **CGT / FO**
 - FNAS : Fédération Nationale de l'Action Sociale

PREAMBULE

Le champ d'application de cet accord de branche relatif à la formation professionnelle est explicité dans le titre 1 article I-1 et 1.7 de la CCN des Missions Locales et PAIO.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 confirment la volonté de renforcer les liens entre la formation professionnelle des salariés et la négociation collective entre les partenaires sociaux. La loi du 4 mai 2004 précise le cadre et l'objet de la négociation sur la formation. Le code du travail dans ses articles L 900-1 et suivants définit les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle réaffirment l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu notamment pour les missions qui leurs sont confiées en terme d'insertion économique et sociale. Ils affirment que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour tous les salariés des opportunités pour sécuriser l'emploi, faciliter l'évolution professionnelle, développer les compétences administratives, techniques, sociales et économiques, et valoriser l'implication personnelle de chacun, ainsi que l'insertion des jeunes, le renouvellement des effectifs et la nécessité de recruter du personnel qualifié.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle confirment :

- Le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation générale des salariés de la branche et des administrateurs des structures,
- Mettre en place et utiliser l'observatoire des métiers et des qualifications des Missions locales et PAIO pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de la formation,

Ils affirment les objectifs suivants :

- Aider les structures et les salariés à anticiper leurs besoins en compétence,
- Informer les salariés pour mettre en œuvre le DIF en tenant compte de la spécificité de la branche,
- Prendre en compte les acquis de l'expérience pour personnaliser la formation, développer les compétences et faciliter le déroulement de carrière,
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- Associer les administrateurs dans les actions de formation.

Ils se donnent les priorités suivantes:

- Les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences,
- Les actions au bénéfice des publics suivants :
 - Les salariés n'ayant aucune qualification reconnue lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue,
 - Les salariés handicapés,
 - Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi, les salariés les plus âgés notamment ceux qui doivent faire face à un phénomène d'usure professionnelle et les nouveaux salariés,
 - Les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail.

Ils affichent les visées suivantes :

- maintenir et développer l'emploi,
- permettre à tous les salariés d'avoir accès à la formation,
- développer les compétences professionnelles et personnelles,
- apprendre à apprendre,
- travailler en équipe, en partenariat,
- développer un esprit et une culture commune,
- s'approprier la définition de projet et évaluer sa réalisation,
- compenser les déficits de qualification qui nuisent à la reconnaissance du travail,
- garantir cette reconnaissance de compétences et faciliter la mobilité professionnelle.

TITRE I : LE PLAN DE FORMATION

Les parties signataires rappellent que le principe qui régit l'utilisation des fonds de formation de la branche ML/PAIO est celui de la mutualisation au 1^{er} euro.

Le plan de formation doit prendre en compte les objectifs et priorités de la branche définis par la CPNEF et s'élaborer complémentirement aux programmes régionaux de formation.

Le plan est obligatoire et doit comporter 3 types d'actions de formation qui se différencient les uns des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable :

Article I-1 : Les 3 types d'actions

1. Les actions d'adaptation au poste de travail :

Elles se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure. Ces actions de formation, nécessaires à la tenue du poste de travail, ont pour objectif d'apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils occupent.

Les heures effectuées au delà de la durée conventionnelle du travail seront traitées comme des heures supplémentaires, dans les limites fixées à l'article 5.2. de la CCN ou, le cas échéant, comme des heures complémentaires (salariés à temps partiel)

2. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi :

Ces actions de formation sont rendues nécessaires par une restructuration, la stratégie de l'entreprise, l'évolution technologique, l'évolution du secteur, elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail, et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification de contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié. Ces actions concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf si un salarié en fait la demande par écrit ou sauf accord d'entreprise.

Cette demande peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ou de 4% du forfait heures ou jours, les heures correspondantes sont payées au taux normal.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 5.2 de la CCN pour les salariés à temps complet ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

3. Les actions de développement des compétences :

Ces actions de formation visent une qualification validée ou une promotion. Elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas obligatoirement liées à la qualification professionnelle du salarié, qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion.

Elles se déroulent généralement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié ou sauf accord d'entreprise.

En application de cet accord, elles pourront se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou pour les personnels au forfait dans la limite de 5% de leur forfait.

La structure doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. L'accord pourra être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donneront lieu au versement d'une « allocation de formation » qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence.

4. Nombre total d'heures effectuées hors temps de travail :

Un salarié qui, à sa demande, suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut réaliser plus de 80 heures hors temps de travail. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5% du forfait.

Article I-2 : Statut du salarié en formation

Le salarié en formation dans le cadre d'un plan de formation, conserve les mêmes droits et obligations notamment les droits issus de l'ancienneté.

Tous les frais occasionnés par la formation sont entièrement à la charge de l'employeur selon les règles définies par la CCN.

TITRE II : LE CIF

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPCA.

A cette fin, l'OPCA propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le conseil de gestion de l'OPCA définit chaque année des critères pour bénéficier des CIF-CDI et des CIF-CDD

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du CIF, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances.

TITRE III : LE DIF

Article III-1 : Bénéficiaires

III-1-1 : CDI

Le droit individuel à la formation est accordé aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur structure.

Sont exclus de ce droit :

- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation à durée indéterminée,
- les titulaires d'un contrat de qualification,
- les apprentis

III-1-2 : CDD

Le droit individuel est également accordé aux salariés sous contrat à durée déterminée justifiant de quatre mois d'activité au sein de la même structure, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, à l'exception des bénéficiaires de contrats d'apprentissage, et contrats de professionnalisation à durée déterminée.

Le volume du crédit d'heures obtenu au titre du DIF est alors calculé prorata temporis.

La mise en œuvre du DIF, doit se faire pendant le CDD.

Article III-2 : Acquisition du droit individuel à la formation

III-2-1 Droits acquis chaque année

III-2-1-1 : Les principes

▪ Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007 :

Les dispositions légales s'appliquent pour le calcul des heures du DIF.

- Pour les salariés présents au 7 mai 2004, le DIF est de 74 heures au 31 décembre 2007. La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur (voir exemple A).
- Pour les salariés embauchés entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2007, il convient de proratiser la fraction de cette période qui aura été travaillée (voir exemple B).

▪ A partir du 1^{er} janvier 2008 :

La période d'acquisition du DIF sera l'année civile et 21 heures de DIF seront acquises au 31 décembre pour chaque année échue.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

Les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV validé ou une cotation au plus égale à 8 auront leur DIF doublé, ce qui leur permettra d'acquérir 42 heures par an.

▪ **Pour les salariés à temps partiel**

Les heures acquises au titre du DIF sont calculées ainsi :

- pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à 80% de l'horaire mensuel conventionnel de branche ou d'entreprise, le DIF se calcule prorata temporis,
- pour les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80% de l'horaire mensuel conventionnel de branche ou d'entreprise, le DIF s'acquiert comme pour un salarié à temps complet.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

▪ **Pour les salariés embauchés en cours d'année** (voir exemples C) :

Le DIF n'est ouvert qu'à compter d'une année d'ancienneté.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

III-2-1-2 : Décompte du DIF

L'utilisation des heures acquises au titre du DIF se fera par journée ou par demi-journées.

III-2-2 Périodes de suspension

Conformément à l'article L 933-1 du code du travail, toutes les périodes de suspension du contrat de travail ouvrent droit au DIF.

III-2-3 Crédit maximum

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans et sont plafonnés à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, peu important le nombre d'années cumulées. La limite de six ans ne leur est pas applicable.

Ce plafond de 126 heures est porté à 252 heures pour les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV validé ou une cotation au plus égale à 8.

III-2-4 Information du salarié

III-2-4-1 : CDI

Chaque année, l'employeur est tenu d'informer le salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation et des droits utilisés.

Cette information aura lieu dans le courant du 1^{er} trimestre de chaque année civile sous la forme d'un courrier adressé à chaque salarié présent au 31 décembre de l'année précédente et mentionnant les droits acquis à cette date, déduction faite des droits utilisés en fin d'exercice

III-2-4-2 : CDD

Pour les CDD dont la durée est supérieure à 4 mois, l'employeur est tenu d'informer les salariés par écrit dès la signature du contrat de travail.

Article III-3 : Actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation

Les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L 900-3.

Article III-4 : Procédure de mise en oeuvre

III-4-1 : Accord entre le salarié et l'employeur

C'est au salarié que revient l'initiative de mettre en oeuvre son droit individuel à la formation. Pour cela, il formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre récépissé auprès de son employeur.

La demande doit préciser l'objet de la formation, l'organisme de formation, le lieu, les dates, le coût et si la formation doit se dérouler pendant le temps de travail, hors du temps de travail ou partiellement sur les deux temps.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse motivée par écrit au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande formulée par le salarié.

En cas de refus par l'employeur de la demande du salarié, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour reformuler sa demande initiale au vu de la motivation de son employeur. L'employeur dispose alors du même délai pour y répondre par écrit. L'absence de réponse dans ce délai de la part de l'employeur vaut acceptation de la nouvelle proposition formulée par le salarié.

L'acceptation par l'employeur du DIF demandé par le salarié n'entraîne pas la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du DIF, sauf accord explicite de l'employeur.

III-4-2 : Conséquences de deux refus consécutifs

L'employeur peut opposer un refus au choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation.

Si un tel refus persiste durant deux années civiles consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge de cette action de formation, au titre d'un congé individuel de formation, par l'OPACIF dont relève son entreprise. L'action doit toutefois correspondre aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF.

Article III-5 : Allocation de formation

Lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera du versement d'une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales (article L 933-4 et D 933-1 du code du travail).

Article III-6 : Situation du salarié pendant l'action de formation

L'action de formation suivie au titre du droit individuel à la formation peut se dérouler totalement pendant le temps de travail, en dehors du temps de travail ou partiellement entre les deux temps.

Lorsque les heures sont consacrées à la formation pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif.

En revanche, les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Aucune compensation en temps ou financière ne sera due aux salariés en contrepartie du temps de trajet pour se rendre à une formation dans le cadre du DIF. En outre, ces temps ne sont pas indemnisés par l'allocation de formation.

Le salarié en formation dans le cadre du DIF (dans ou en dehors du temps de travail) conserve les mêmes droits et obligations notamment les droits issus de l'ancienneté.

Article III-7 : Financement des dépenses de formation

DIF CDI

- Dans le cas d'un DIF prioritaire, la prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes se fait sur l'enveloppe « Professionnalisation », la prise en charge du maintien de la rémunération ou de l'allocation de formation se fait sur l'enveloppe « Plan de formation » (Budget individuel et éventuellement fonds mutualisés).

- Dans le cas d'un DIF non prioritaire, la prise en charge de la totalité des coûts se fera sur l'enveloppe « plan de formation » (Budget individuel et éventuellement fonds mutualisés).

DIF CDD

Dans le cas d'un DIF CDD, la prise en charge des frais de formation, du transport, de l'hébergement ainsi que l'allocation de formation se fera sur l'enveloppe « CIF-CDD ». Le maintien de la rémunération ne sera pas pris en charge par l'OPCA.

Article III-8 : Incidence d'une rupture du contrat de travail sur le DIF

III-8-1 : Incidence du licenciement sur le DIF

L'employeur est tenu d'informer le salarié licencié de ses droits en matière de DIF.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, n'est pas dû par l'employeur.

III-8-2 : Incidence de la démission sur le DIF

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Cette action doit toutefois être engagée avant la fin du préavis.

Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, n'est pas dû par l'employeur.

Article III-9 : Transférabilité du DIF

L'accord définit comme suit les conditions de transférabilité du DIF :

- Transférabilité des droits acquis cumulés et non utilisés, à deux conditions :
 - en cas de licenciement économique,
 - et
 - si le salarié retrouve un emploi dans une autre structure relevant de la CCN des ML et PAIO dans les 24 mois qui suivent le licenciement économique.
- Transférabilité des droits acquis cumulés et non utilisés dans le cadre de la démission d'un salarié d'une structure relevant de la CCN des ML et PAIO pour intégrer une

autre structure relevant de la même CCN dans les 24 mois qui suivent le départ de la structure initiale.

Dans tous les cas, pour bénéficier de la transférabilité de ses droits au DIF, le salarié doit informer par écrit, au moment du recrutement, le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement. A défaut, le transfert ne peut s'imposer.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans la nouvelle entreprise dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

L'imputabilité du DIF transféré répondra aux mêmes conditions de financement que l'article III-7 du présent accord.

TITRE IV : PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Elles ont pour objet de favoriser grâce à des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salarié en CDI.

Article IV-1 : Objet de la formation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEF ;
- d'acquérir un titre ou une qualification

Article IV-2 : Salariés concernés

Ouverte à certains salariés déjà présents dans la structure à durée indéterminée, la période de professionnalisation est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Sont ainsi visées les catégories suivantes conformément aux priorités définies par la branche:

- salariés dont le niveau de formation est inférieur au niveau IV ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; conformément aux priorités définies par accord de branche
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans (avec une ancienneté minimale d'un an chez l'employeur actuel)
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, ou après un congé parental, ou après un arrêt maladie d'une durée au moins égale à 12 mois consécutifs, ou après exercice d'un mandat syndical ou électif d'une durée supérieure à 12 mois consécutifs.
- travailleurs handicapés et assimilés.
- salariés souhaitant acquérir les domaines de compétences nécessaires pour accéder à un autre emploi-repère dans la branche professionnelle.

L'employeur peut désigner un tuteur.

Article IV-3 : Absences simultanées

Le pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation est limité à 2% du nombre total des salariés de la structure, sauf accord de l'employeur.

Dans les structures de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise lorsqu'il aboutit à l'absence, au titre de la professionnalisation,- d'1 salarié pour 11 salariés en équivalent temps plein.

Article IV-4 : Déroulement de la formation

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par la structure de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit

de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application des dispositions du plan de formation de la structure.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, la structure définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article IV-5 : Financement des périodes de professionnalisation

Le coût plafond sera déterminé dans le cadre de la CPNEF.

TITRE V : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article V-1 : Publics bénéficiaires

Les publics concernés par la conclusion d'un contrat de professionnalisation sont les suivants :

- les jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

Article V-2 : Nature et durée du contrat

o Règles générales

Le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L.122-2 du Code du travail.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui comporte des périodes de travail en entreprise et un enseignement théorique, se situe au début du contrat.

La durée minimale de l'action est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale s'applique également lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

o Cas particuliers

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, en particulier pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Il en est de même pour les personnes dont la formation exige une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par la CPNEF.

Article V-3 : Coût horaire

Le coût horaire applicable aux contrats de professionnalisation est déterminé par la CPNEF.

Article V- 4 : Durée des actions de formation et assimilées

Les contrats de professionnalisation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures et 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation.

La durée de ces actions est portée jusqu'à 35% et à titre exceptionnel à 40 % par la CPNEF, notamment pour des jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article V-5 : Procédure

Le contrat doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié et doit comporter la qualification préparée.

Article V-6 : Rémunération

Le barème minimal des rémunérations est fixé par la loi

Article V-7 : Statut

Les salariés sous contrat de professionnalisation sont pris en compte dans l'effectif.
Les intéressés ne sont pas comptabilisés parmi les bénéficiaires des congés individuels de formation (CIF), au titre du quota maximal de départs simultanés comme en matière de contribution financière.

Article V-8 : Dispositions spécifiques

Les contrats de professionnalisation conclus antérieurement à la date de mise en œuvre du présent accord se poursuivent jusqu'à leur terme selon les modalités définies à la date de leur conclusion.

TITRE VI : LA FONCTION TUTORALE

Le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle s'exerce dans le cadre de la période de professionnalisation, du contrat de professionnalisation, de l'apprentissage, de l'accueil des stagiaires et des promotions professionnelles internes.

Elle peut également s'exercer vis à vis de salariés nouvellement entrés dans la structure.

Article VI-I : Désignation du tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés ou expérimentés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de cotation, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans.

Article VI-II : Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article VI-III : Condition d'exercice de la fonction tutorale

L'aménagement de l'emploi du temps du tuteur ainsi que le nombre de tutorés devra être formalisé entre l'employeur et le salarié tuteur.

Une compensation en temps ou financière devra être octroyée au salarié Tuteur.

TITRE VII : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience et entendent favoriser, notamment, la reconnaissance de qualification pour les salariés les moins diplômés.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin de reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des structures sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles affirment également leur volonté de permettre, pour les salariés qui le souhaitent, de bénéficier d'un accompagnement nécessaire à la préparation de la démarche de VAE.

Les qualifications issues de la VAE sont à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article VII-4 de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO.

TITRE VIII : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

Article VIII-1 : Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L.323-1 alinéa 1 et 2, sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, tous les employeurs ou établissements d'au moins 20 salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, l'effectif s'apprécie par établissement.

Les entreprises nouvelles d'au moins 20 salariés et celles qui atteignent ce seuil du fait d'un accroissement de leur effectif disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Article VIII-2 : Nombre de bénéficiaires à employer

Les employeurs (ou établissements) concernés par l'obligation d'emploi sont tenus d'occuper des bénéficiaires dans une proportion fixée à 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

Le nombre de bénéficiaires est déterminé en appliquant ce pourcentage à l'effectif total de l'entreprise (ou établissement).

Article VIII-3 : Exécution de l'obligation

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :
Les partenaires sociaux encouragent la formule 1 et 3.

1. employer des salariés handicapés ;
2. sous-traiter certains travaux à des entreprises adaptées, à des centres de distribution de travail à domicile ou au secteur protégé ;
3. accueillir des stagiaires de la formation professionnelle handicapés;
4. verser une contribution annuelle à l'Agefiph.

Article VIII-4 : Versement à l'Agefiph (voir Annexe)

Les employeurs peuvent aussi se libérer de leur obligation d'emploi au titre d'une année en versant, au plus tard le 15 février de l'année suivante, une contribution à l'Agefiph.

TITRE IX : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article IX-1 : Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les Missions Locales et P.A.I.O dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, un observatoire des métiers et des qualifications est créé. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions à l'intérieur de la branche professionnelle et de prospective des emplois et des qualifications à développer.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Article IX-2 : Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des Missions Locales et P.A.I.O est de :

- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des Missions Locales et PAIO au niveau national, tant en termes quantitatif que qualitatif,
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - o de fournir les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - o de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - o de nourrir les travaux des CPN,
 - o d'informer les partenaires de la branche professionnelle
- mettre à la disposition des partenaires sociaux de la branche les informations recueillies relatives à chacune des régions.
- Veiller au respect de l'égalité hommes/femmes

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers et des besoins en formation;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi formation ;
- développer les partenariats.

Article IX-3 : Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale et autant d'employeurs (5) membres de la CPNEF. La présidence n'est pas comptabilisée comme un représentant par organisation syndicale ou patronale.

La présidence sera celle de la CPNEF.

Article IX-4 : Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les dépenses occasionnées pour le fonctionnement de l'observatoire, les études et les recherches entreprises et adoptées en CPNEF sont imputables sur les fonds mutualisés par l'OPCA (au titre de la professionnalisation) dans les limites fixées par les textes réglementaires.

Des financements complémentaires pourront être recherchés auprès de l'Etat, des Conseils Régionaux, des Fonds Européens et de toute autre structure pouvant contribuer à cette fonction d'observatoire. Ces financements seront gérés par l'OPCA.

Article IX-5 : Mandatement d'un prestataire

La CPNEF peut mandater un prestataire en charge d'exécuter des missions de l'observatoire.

EFFET

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2008.

La mise en œuvre de cet accord entraînera la création de nouveaux articles et la modification d'autres articles de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO.

ANNEXES DIF

Exemple A

Un salarié embauché antérieurement au 7 mai 2004 bénéficie de 60 heures au 6 mai 2007 au soir et de 14 heures pour la période du 7 mai 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 7 mai au 31 décembre :

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	20 heures
239 jours (du 7 mai au 31 décembre)	X heures

$$\text{Donc } X = 20 : 365 \times 239$$

$$\text{Donc } X = 13.09$$

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 14 heures.

Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 74 heures de DIF.

Exemple B:

Un salarié embauché le 16 août 2004 bénéficie de 60 heures au 15 août 2007 au soir et de 8 heures pour la période du 16 août 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 16 août au 31 décembre :

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	20 heures
138 jours (du 16 août au 31 décembre)	X heures

$$\text{Donc } X = 20 : 365 \times 138$$

$$\text{Donc } X = 7.56$$

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 8 heures.

Pour la période du 16 août 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 60 + 8, soit 68 heures de DIF.

Exemples C:

Pour un salarié présent au 1^{er} janvier 2008, son DIF acquis au titre de l'année 2008 est de 21 heures au 31 décembre 2008.

Pour un salarié embauché le 1^{er} mars 2008, le DIF acquis au titre de l'année 2008 est de 18 heures.

Proratisation pour la période du 1^{er} mars 2008 au 31 décembre 2008 :

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	21 heures
306 jours (du 1 mars au 31 décembre)	X heures

Donc $X = 21 : 365 \times 306$

Donc $X = 17.60$

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 18 heures.

Pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre, le salarié a acquis 18 heures de DIF.

ANNEXE RELATIVE A L'ARTICLE VIII-4 : **VERSEMENT A L'AGEFIPH**

Les modalités de calcul de cette contribution ont été modifiées par la loi du 11-2-2005.

Son montant peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières occupés par des salariés de celle-ci. Il tient compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement des travailleurs handicapés, notamment de ceux dont le handicap est lourd ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le montant annuel maximal de la contribution est de 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé, montant porté à 1 500 fois le Smic pour les entreprises qui, pendant plus de 3 ans, se sont contentées de s'acquitter de la contribution.

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil des handicapés dans l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle, que l'employeur supporte directement sans obligation légale ou réglementaire, peuvent être déduites du montant de la contribution.

Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions, qui s'appliquent à compter de l'obligation d'emploi de l'employeur au titre de l'année 2006 (contribution à verser en 2007), seront précisées par décret.

Si la déclaration annuelle n'est pas fournie, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi. Il est alors passible de la sanction.

La déclaration doit être adressée à la direction départementale du travail et de l'emploi dont dépend chaque établissement concerné (le siège de l'entreprise lorsque celle-ci ne comporte qu'un seul établissement).

Les employeurs n'ayant pas fourni de déclaration ou n'ayant pas satisfait, partiellement ou en totalité, à l'obligation d'emploi sont passibles du versement au Trésor public d'une pénalité. Le montant de celle-ci est égal à la contribution applicable aux entreprises qui, pendant plus de 3 ans, ont exécuté leur obligation exclusivement au moyen de la contribution financière à l'Agefiph, majorée de 25 %.

Le Smic de référence pour ce calcul est celui en vigueur au 31 décembre de l'année contrôlée.

Fait à Paris, le

<p style="text-align: center;">UNML Union Nationale des Missions Locales et PAIO et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle Le président, Jean-Raymond LEPINAY</p>	<p style="text-align: center;">CFDT Fédération PSTE : Fédération de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi Martial GARCIA SYNAMI: Syndicat National des Métiers de l'Insertion Serge PAPP</p>
<p style="text-align: center;">CGT FNPOS : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux Daniel WEHRLE UGICT : Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens Robert MONCORGE</p>	<p style="text-align: center;">CFTC Fédération PSE : Fédération de la Protection Sociale et de l'Emploi Jean-Marc COLLET</p>
<p style="text-align: center;">CFE - CGC FFASS : Fédération Française Santé et Action Sociale Vincent PLOVIER</p>	<p style="text-align: center;">CGT - FO FNAS : Fédération Nationale de l'Action Sociale Pascal CORBEX</p>